EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Capitale-Nationale

Québec

Emploi Québec
Capitale-Nationale

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Emploi-Québec

Région de la Capitale-Nationale

Adopté par le

Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le 20 mars 2012

Direction de la planification, du partenariat et de
l'information sur le marché du travail

Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL 5

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 6

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION 7

2. FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE 9

   2.1. *Le bilan 2011* 9

   2.2. *Retour sur les années 2000* 10

   2.3. *Bref regard sur l'avenir* 12

3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 14

4. LES ENJEUX RÉGIONAUX 14

5. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES 15

   5.1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service 15

   5.2 Contribuer à la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, tout en soutenant le développement de la main-d'oeuvre 15

   5.3 Encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences 17

   5.4 Soutenir les PME pour une gestion efficace des ressources humaines pour demeurer attractives et productives 18

   5.5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 20

   5.6 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et encourager la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 21

6. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES 2011-2012 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES 23

ANNEXE 1 24
MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT, 2011-2012 24

ANNEXE 1.1 25
DISTRIBUTION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION 2012-2013 25

ANNEXE 2 26
INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI 26

ANNEXE 3 27
INDICATEUR DE RÉSULTATS ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE 27

ANNEXE 4 28
COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE 28

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

Le dynamisme du marché de l'emploi de la Capitale-Nationale fait en sorte que la région se retrouve parmi les plus performantes au Québec et au Canada. Cette performance entraîne des besoins soutenus de main-d'œuvre. Cependant, les milliers de départs à la retraite prévus pour les prochaines années conjugués à la croissance de l'emploi et la baisse de main-d'œuvre laissent présager des défis de taille, en particulier au niveau du recrutement.

A cette fin, nous avons procédé à un examen minutieux du plan d'action pour nous assurer de répondre efficacement aux besoins du marché du travail. Depuis nombre d'années, le recrutement est un enjeu important pour Emploi-Québec, mais il nous a paru nécessaire de mettre nos interventions en relief dans une stratégie visant à pourvoir la région d'une main-d'œuvre qualifiée et en quantité suffisante dans une perspective de croissance, de productivité et de pérennité des entreprises.

Tout en continuant de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, nous voulons encourager les employeurs à instaurer des pratiques innovantes pour conserver leur main-d'œuvre et pour attirer de nouveaux travailleurs. Nous devons positionner la région comme un milieu de travail stimulant afin d'y attirer la main-d'œuvre dont elle aura besoin.

Le Plan d'action régional (PAR) constitue une responsabilité majeure du Conseil régional; il nous apparaît comme le moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et de susciter la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser les interventions et de répondre aux besoins du marché du travail. Les membres du Conseil régional ont été associés à sa préparation, par l'intermédiaire d'un comité de travail qui a défini les stratégies, suivi et approuvé les différentes étapes ainsi que les textes. Nous tenons à souligner la collaboration des membres de ce comité, composé de M^me^ Isabelle Senneville, de MM. Bertrand Demers, Pierre Dolbec, Yves Fortin et Richard Foy.

Le PAR sera mis en œuvre avec le concours du personnel d'Emploi-Québec dont nous tenons à souligner l'engagement et le travail remarquable.

Le président du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région de la Capitale-Nationale,

YVES FORTIN

Le directeur régional d'Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale,

MICHEL GINGRAS

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et est reconnue comme le service public d'emploi au Québec. Issue de l'intégration administrative en 2006 de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assure les services publics d'emploi et de solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi doit être effectuée en concertation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale avec la Commission des partenaires du marché du travail. Elle doit être approuvée par le gouvernement, conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et par la Commission des partenaires du marché du travail. Ainsi, la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail portant essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi.

L'exercice de planification stratégique établie pour trois ans, soit la période 2011-2014 s'appuie sur les tendances du marché du travail, les perspectives et les consultations menées en 2010, auprès des différents partenaires et acteurs du marché du travail. Il ressort de ces consultations un consensus sur la situation de l'emploi et des enjeux touchant la région de la Capitale-Nationale.

En plus des particuliers et des dirigeants d'entreprises, des représentants des organismes ont participé aux discussions :

- Établissements de formation publics et privés, commissions scolaires, collèges et universités;
- Organismes à caractère économique;
- Comités sectoriels de main-d'œuvre;
- Comité d'intégration et de maintien à l'emploi;
- Comités locaux sur l'approche territoriale intégrée;
- Organismes communautaires (dont certains offrant des services en employabilité);
- Organismes jeunesse;
- Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale;
- Directions régionales de divers ministères et Bureau de la Capitale-Nationale;
- Emploi-Québec.

Les membres du comité de planification 2011-2014 tiennent à remercier ces personnes et organismes de leur participation et des observations et commentaires qu'ils ont formulés.

À noter : la planification liée aux services de solidarité sociale relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Le comité de planification

1. LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, SON OFFRE DE SERVICE ET SON CADRE DE GESTION

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services aux particuliers s'inscrivent dans un continuum de services axés sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement adéquat dans l'intégration au marché au travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, qui sont offerts à l'ensemble de la population, et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et encourage leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Grâce à son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux portant sur l'augmentation du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté.

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

2. FAITS SAILLANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

2.1. *Le bilan 2011*

Le Québec

La création d'emplois s'est poursuivie au cours de la dernière année, mais à un rythme plus lent. En 2011, on constate un gain net de 38 500 emplois ou 1,0 % comparativement à 66 700 ou 1,7 % en 2010. Cette croissance est exclusivement due à la hausse de l'emploi à temps plein puisque l'emploi à temps partiel a enregistré un repli dans la dernière année.

Le ralentissement dans la croissance de l'emploi est dû principalement à un dernier trimestre décevant causé par la conjoncture économique mondiale plus difficile et à l'inertie du marché manufacturier américain.

La région de la Capitale-Nationale

La hausse du nombre d'emplois a été, une fois de plus impressionnante, passant de 366 600 à 376 100, un gain net de 9 500 et une croissance de 2,6 %.

Un marché du travail aux indicateurs positifs

Malgré une hausse de 0,7 point, le taux de chômage observé dans la Capitale-Nationale est demeuré bas en 2011 et se situe à 5,8 %. C'est l'un des taux de chômage les plus faibles observés dans l'ensemble des régions du Québec, dépassé seulement par celui de sa voisine Chaudière-Appalaches.

Le taux d'emploi s'établit à 63,9 %, ce qui représente un sommet historique pour la Capitale-Nationale, tandis que le taux d'activité, souvent cité comme un indicateur de la confiance des chercheurs d'emploi s'élève à 67,9 %, un nouveau record pour la région.

Des variations d'emplois

On constate, au terme de l'année 2011, une augmentation du volume d'emplois dans la plupart des secteurs d'activité. Les exceptions étant les secteurs de la gestion d'entreprises ainsi que celui de l'information, culture et loisirs. Le secteur de la production de biens a, pour sa part, connu une bonne reprise après le creux atteint lors de la crise économique. Celle-ci est attribuable à la bonne performance de l'industrie de la construction.

Cette augmentation dans le secteur de la production contraste avec la tendance observée depuis 2006. En effet, entre 2006 et 2010, on a observé une contraction de 9 400 emplois

dans le secteur de la production de biens et une hausse de 34 000 emplois dans le secteur des services.

Étant donné l'ampleur de l'augmentation dans le secteur de la construction et les tendances observées, il ne serait donc pas surprenant d'y observer un repli en 2012.

Tableau 1 — Évolution de l'emploi selon le secteur

				Variation 2007-2011		Variation 2010-2011	
	2007	2010	2011	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des industries	**351,4**	**366,6**	**376,1**	**24,7**	**7,0%**	**9,5**	**2,6%**
Secteur de la production de biens	**48,2**	**46,9**	**55,3**	**7,1**	**14,7%**	**8,4**	**17,9%**
Agriculture, Foresterie, pêche et extraction de gaz	1,6	3,6	3,9	2,3	143,8%	0,3	8,3%
Services publics	1,5	3,3	1,6	0,1	6,7%	-1,7	-51,5%
Construction	11,2	15,6	23,6	12,4	110,7%	8	51,3%
Fabrication	32,4	23,5	26,3	-6,1	-18,8%	2,8	11,9%
Secteur des services	**303,2**	**319,7**	**320,8**	**17,6**	**5,8%**	**1,1**	**0,3%**
Secteur à la consommation	97,1	100,1	99,6	2,5	2,6%	-0,5	-0,5%
Secteur à la production	93,4	95,4	98,9	5,5	5,9%	3,5	3,7%
Services gouvernementaux et parapublics	112,8	124,3	122,3	9,5	8,4%	-2	-1,6%

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles

Particularités

Les indicateurs du marché du travail relatifs aux hommes, aux femmes, aux travailleurs âgés de 15 à 29 ans ainsi qu'aux travailleurs de 30 ans et plus se distinguent de la province :

- ✓ taux de chômage plus faible que la moyenne québécoise;
- ✓ taux d'activité et taux d'emploi supérieurs à la province.

2.2. *Retour sur les années 2000*

Bonne tenue de l'économie régionale versée davantage dans les services, investissements publics et privés, réalité démographique, diversification entamée à la fin des années 90 et regroupement des différents acteurs économiques régionaux :

- ✓ depuis 2002, le taux d'emploi de la région dépasse celui du Québec;
- ✓ dès 2005, le taux d'activité dépasse celui de la province et l'écart s'accentue;
- ✓ gains d'emplois et réduction importante du nombre de personnes en chômage.

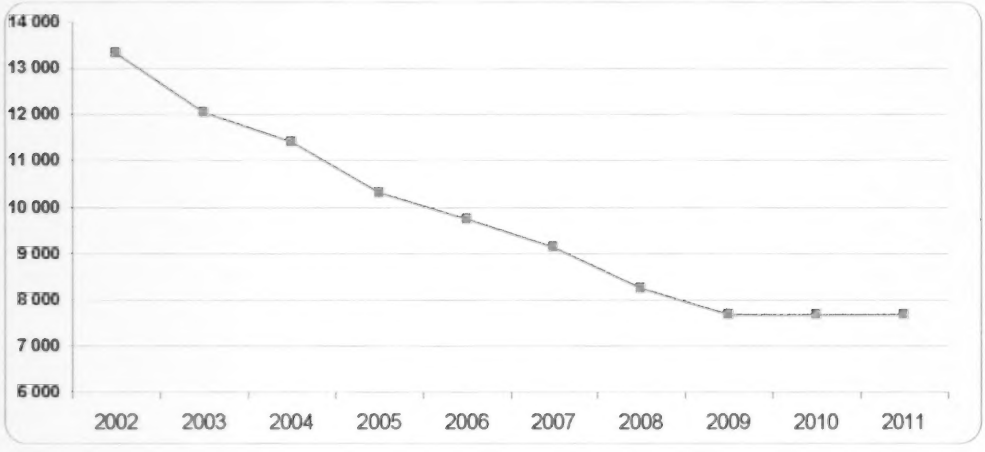
Ces chiffres rappellent que le marché du travail est directement influencé par les événements socio-économiques.

Évolution du nombre de prestataires sans contraintes du programme d'aide sociale

Le tableau suivant démontre l'évolution de la moyenne des prestataires sans contraintes du programme d'aide sociale dans la Capitale-Nationale sur une période de 10 ans. On remarque que le nombre de prestataires a diminué fortement de 2002 à 2008 pour se stabiliser depuis 2009.

Le taux de prestation à l'assistance sociale n'était que de 5,2 % dans la Capitale-Nationale en décembre 2011, comparativement à 8,1 % pour l'ensemble du Québec.

Graphique 1 — Évolution du nombre de prestataires sans contraintes du programme d'aide sociale de 2002 à 2011



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, données mensuelles

Portrait des prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT)

Entre 2010 et 2011, on observe une faible variation du nombre total de prestataires de l'assurance-emploi, soit 1,4 %. Cependant, la situation diffère considérablement entre les sexes : tandis qu'on observe une augmentation de 3,8 % chez les hommes, c'est une diminution de 3,2 % qui est survenue pour les femmes.

L'évolution du nombre de PAAT selon le genre de compétence nous indique une hausse importante en nombre dans le domaine des métiers, transport et machinerie alors que des diminutions se sont opérées dans presque tous les domaines.

Tableau 2 - Variation du nombre de PAAT de 2010 à 2011 selon le genre de compétence

Genre de compétence	2010	2011	Variation Nombre	Variation %
Gestion	757	677	-80	-10,6
Affaires, finances et administration	2527	2232	-295	-11,7
Sciences naturelles et appliquées	865	885	20	2,3
Santé	452	435	-17	-3,8
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1236	1454	218	17,6
Arts, culture, sports et loisirs	564	518	-46	-8,2
Vente et services	4517	4120	-397	-8,8
Métiers, transport et machinerie	6985	8069	1084	15,5
Secteur primaire	754	695	-59	-7,8
Transformation, fabrication et utilités publiques	1381	1295	-86	-6,2
Total	20 311	20 596	285	1,4

Source : Fichiers administratifs, *Service Canada*, Janvier 2012

2.3. *Bref regard sur l'avenir*

Investissements et emplois

Des investissements sont annoncés pour les secteurs suivants :

- ✓ de 2011 à 2015, de nombreux projets résidentiels, agrandissements, nouvelles constructions dans les domaines institutionnels et commerciaux;
- ✓ vitalité du secteur des technologies de l'information et des assurances;
- ✓ arrivée de nouvelles bannières dans le commerce de détail et ouverture de nouvelles succursales.

Dans la plupart des secteurs, les niveaux d'investissement élevés de 2011 se maintiendront en 2012. On peut toutefois s'attendre à un certain ralentissement à moyen terme.

Les secteurs d'activité ci-dessous connaîtront, d'ici 2015, la plus forte création d'emploi :

- ✓ les soins de santé et l'assistance sociale;
- ✓ les services professionnels, scientifiques et techniques;
- ✓ le commerce de détail;
- ✓ la finance, les assurances, l'immobilier et la location;
- ✓ l'hébergement et la restauration.

La part des emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou universitaires sera croissante.

Nous pouvons envisager notre marché du travail d'ici 2015 avec un certain optimiste. Toutefois, notre région n'évolue pas en vase clos et les diverses situations économiques québécoises, canadiennes, américaines et internationales pourraient influencer notre situation.

Une attention particulière devra être accordée à la crise de la dette souveraine dans la zone euro et à ses conséquences sur le Québec.

En outre, la vigueur du dollar canadien par rapport à la devise américaine, le lent retour de l'économie américaine à son rythme de croisière, la part de la demande intérieure, le niveau d'endettement des ménages et la faible marge de manœuvre pour stimuler l'économie en cas de ressac, ne sont pas sans susciter des interrogations. Notons à ce propos que la banque centrale du Canada n'envisage pas d'augmenter le taux directeur avant 2013 afin de maintenir l'accessibilité du marché immobilier.

2.4. *Les défis*

Selon les dernières estimations réalisées en avril 2011, 16 200 emplois seront créés dans la Capitale-Nationale au cours de la période 2011-2015.

Par ailleurs, la Régie des rentes du Québec estime que près de 48 500 personnes se retireront de façon définitive du marché du travail.

Nous pouvons prévoir que notre région atteindra, d'ici 2015, un taux de chômage avoisinant les 4,0 % et des niveaux limites des taux d'activité et d'emploi.

Une large partie des emplois disponibles seront comblés par des jeunes de moins de 25 ans. Cependant, leur nombre n'est pas suffisant pour couvrir la demande. Cela devrait favoriser une présence accrue des 55 ans et plus sur le marché du travail - confirmée par une hausse de 6 300 emplois en 2011 pour ce groupe d'âge.

Malgré des données plus positives à l'égard de la natalité depuis quelques années et la participation accrue des 55 ans et plus au marché du travail, les problèmes de disponibilité de main-d'œuvre demeureront, et ce, tant sur le plan régional que national. L'accroissement de la population dans la région reposera sur l'apport de résidents provenant des autres régions du Québec et de l'immigration internationale. Cependant, le pouvoir d'attraction de la région à l'égard de cette dernière est plutôt limité. La Capitale-Nationale pourrait accueillir tout au plus, 2 500 immigrants annuellement.

C'est dans ce contexte de nouveau marché du travail qu'Emploi-Québec est appelé à intervenir pour favoriser l'adéquation de l'offre et la demande de main-d'œuvre.

3. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

En 2012-2013, compte tenu des enjeux auxquels elle fait face, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de cinq grandes orientations, cohérentes par rapport à celles du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que celles du Plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail:

I. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service;

II. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes;

III. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;

IV. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière;

V. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

4. LES ENJEUX RÉGIONAUX

Dans un marché de plein emploi, une région vieillissante a tout avantage à reconnaître et à développer le potentiel de toute sa population. Il faut donc s'assurer que toutes les personnes qui le désirent puissent accéder au marché du travail, en soutenant davantage celles qui éprouvent des difficultés d'intégration. La participation des travailleurs âgés ainsi que des personnes immigrantes doit être rehaussée.

Dans un marché dynamique, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre sont des enjeux cruciaux pour les entreprises. Il faut s'appliquer à maintenir les travailleurs qualifiés dans l'entreprise et prévenir les difficultés de recrutement afin que des projets porteurs pour la région puissent se réaliser. De plus, la main-d'œuvre disponible doit être compétente et capable de s'adapter à l'évolution du marché de l'emploi. .

Les services publics d'emploi participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, de même qu'au maintien de l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Dans la région de la Capitale-Nationale, cet équilibre pourrait être compromis puisque la demande devrait excéder bientôt l'offre de main-d'oeuvre. Le recrutement est au cœur de notre intervention depuis nombre d'années, mais il nous a paru nécessaire de mettre nos interventions en relief dans une stratégie visant à pourvoir la région d'une main-d'œuvre qualifiée et en quantité suffisante dans une perspective de croissance, de productivité et de pérennité des entreprises. Le défi posé par ces changements nécessitera une concertation et un partenariat de la part de tous les acteurs du marché du travail.

Les orientations 2012-2013 s'inscrivent dans la continuité des orientations du plan d'action de l'exercice précédent, bien qu'elles soient ajustées pour tenir compte du contexte économique teinté d'incertitude, à tout le moins à court terme. Les principales stratégies régionales relatives à l'emploi s'articuleront autour de trois orientations principales: contribuer à une pleine participation des personnes au marché du travail, encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences, et soutenir les PME pour une gestion efficace des ressources humaines afin qu'elles puissent demeurer attrayantes et productives.

Le marché du travail de la région a traversé la dernière crise économique sans trop de dommages, cependant le degré d'incertitude entourant la situation de l'économie mondiale nous incite à souscrire à la stratégie nationale visant à prévenir ses effets. Les stratégies relatives à la solidarité sociale, à la prestation de services et à l'organisation du travail retiennent les orientations nationales[2].

5. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

5.1 Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service

Les derniers développements sur la scène économique mondiale se traduisent par un degré d'incertitude qui n'est pas sans risque pour le marché du travail québécois ainsi que pour celui de la Capitale-Nationale. La situation exige donc un suivi attentif de la situation régionale et des adaptations aux mesures si nécessaire :

Veille active de l'évolution du marché du travail

Mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi

Mesure de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté

5.2 Contribuer à la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes, tout en soutenant le développement de la main-d'oeuvre

Le vieillissement de la population fait craindre un manque de main-d'œuvre qualifiée en quantité suffisante pour répondre aux besoins du marché du travail. Le contexte exige une gestion de la ressource, la région ne pouvant gaspiller ses talents.

Pour répondre aux besoins du marché du travail, nous entendons miser sur le potentiel de tous. Nous voulons permettre aux personnes qui font appel à nos services de développer et d'utiliser leurs capacités au maximum, et ce, quel que soit leur statut.

La stratégie de recrutement vise à augmenter la participation au marché du travail de tous les groupes de personnes, notamment les travailleurs expérimentés (incluant les retraités) et les

[2]. La responsabilité du Conseil régional des partenaires du marché du travail porte essentiellement sur la planification liée aux services publics d'emploi. Toutefois, nous faisons aussi état de l'orientation et des axes d'intervention en matière de services de solidarité sociale et d'organisation des services, afin de refléter entièrement la mission d'Emploi-Québec.

immigrants. Les premiers auront accès à nos mesures d'emploi afin de favoriser leur mobilité et de prolonger leur participation au marché du travail. À ce titre, la Stratégie gouvernementale pour le maintien et l'intégration en emploi des travailleurs expérimentés devrait venir soutenir notre intervention. Pour les seconds, en collaboration avec les partenaires concernés, nous voulons mettre en place des conditions pour favoriser leur recrutement par différents moyens et services.

Même si le marché du travail devrait devenir plus inclusif, certains groupes de la population auront encore de la difficulté à l'intégrer (personnes éloignées du marché du travail, personnes handicapées, judiciarisées ou immigrantes, etc.) ou à s'y maintenir. Nous voulons par nos mesures favoriser une intégration durable au marché du travail.

Adaptation des mesures

- détermination de balises régionales pour guider les équipes d'Emploi-Québec dans le respect de la réglementation;
- innovation pour répondre aux besoins de la clientèle.

Modulation de l'accompagnement en fonction des besoins

- évaluation des clients en fonction des besoins, quel que soit leur statut;
- mesure du degré d'éloignement des personnes au marché du travail;
- repérage des personnes ayant des besoins d'accompagnement pour en déterminer l'intensité et la durée;
- accompagnement à toutes les étapes, y compris au moment de l'intégration en emploi;
- utilisation de mesures en simultanée, au besoin;
- suivi auprès des participants aux mesures de longue durée qui n'ont pas intégré le marché du travail et, s'il y a lieu, réévaluation des besoins et des mesures pour terminer la démarche.

Diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT)

- démonstration à l'ensemble de la clientèle que le marché du travail a besoin d'elle et que les moyens sont accessibles pour faciliter leur intégration.

Soutien aux entreprises

- sensibilisation et accompagnement des entreprises à l'accueil et à l'intégration de nouvelles catégories de travailleurs auprès des gestionnaires et des contremaîtres.

5.3 Encourager les travailleurs et les entreprises à acquérir et à développer des compétences

La compétence des travailleurs constitue l'une des clés de la réussite des entreprises. L'acquisition et le développement des compétences apparaissent comme des éléments essentiels pour soutenir l'adaptation nécessaire pour améliorer la productivité et pour faire face aux changements de toute nature. Dans un objectif d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre, la stratégie de recrutement vise le développement des compétences tant pour les chercheurs d'emploi que pour les travailleurs. Pour relever les nombreux défis qui attendent les entreprises, il nous apparaît essentiel de promouvoir et de soutenir le développement d'une culture de formation[3], et nous voulons prioriser dans nos interventions celles qui s'inscrivent dans cette philosophie.

Tout en réitérant la responsabilité des entreprises en matière de développement de leur personnel, nous voulons cibler les entreprises où le risque de sous-investissement est le plus grand, comme c'est souvent le cas dans les PME. Les formations qualifiantes et transférables seront priorisées. Il nous faut également considérer les besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs, qu'ils soient faiblement qualifiés ou en situation de précarité.

Il faut démontrer une plus grande ouverture vis-à-vis des personnes qui veulent améliorer leurs compétences — quel que soit leur statut —, en considérant leurs besoins et leur potentiel de développement, tout en tenant compte de la réalité du marché du travail. Sur un horizon de 5 ans, on estime que la demande pour une formation technique au niveau collégial sera de 11 800 et que plus de 12 000 postes exigeront un diplôme d'études professionnelles. Dans le respect de la réglementation, la région doit se doter de critères d'admissibilité à la mesure de formation qui tiennent compte de la situation, c'est-à-dire une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée. Dans cette perspective, il est important de considérer la contribution d'un travailleur en fonction de la valeur ajoutée.

Pour encourager la réintégration au marché du travail des travailleurs expérimentés, incluant les retraités, il faut mettre en œuvre des dispositifs visant à préserver et à développer leurs compétences. Il faut également prévoir des modalités pour satisfaire les besoins des travailleurs qui occupent des emplois saisonniers. Plus que toute autre catégorie de travailleurs, ces derniers ont besoin de développer leurs compétences, car ils occupent souvent des emplois ne leur permettant pas d'avoir accès à la formation. La situation des immigrants de la région commande également des ajustements.

La reconnaissance des acquis et des compétences nous apparaît comme une intervention adaptée aux besoins des travailleurs et des entreprises. Nous voulons l'utiliser davantage, en collaboration avec les commissions scolaires, les collèges et les comités sectoriels de main-d'oeuvre[4].

---

[3] Une culture de la formation s'inscrit dans une perspective de développement organisationnel en lien avec les objectifs stratégiques de l'entreprise visant à préserver et accroître son capital de compétence. Elle suppose que l'on donne à la formation une importance et une priorité qui provoquent des comportements et des actions favorisant l'apprentissage.

[4] Pour les individus, différents modes de reconnaissance de leur expérience de travail aux fins de qualification pour l'exercice d'un métier ou d'une profession existent : le service de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) offert par les établissements de formation en fonction d'un programme d'études et le service de reconnaissance des compétences (RC) réalisé par les comités sectoriels en fonction des normes professionnelles existantes pour un métier et encadré par le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la Commission des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Soutien au développement de la formation continue chez les travailleurs

- priorité aux entreprises qui s'inscrivent dans le développement d'une culture de formation;
- promotion et utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- utilisation de la mesure de formation;
- collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- achats de formation à temps partiel (analyse des besoins en collaboration avec les conseillers aux entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre).

Accroissement de la qualification de la clientèle en recherche d'emploi, des travailleurs en situation de précarité et des travailleurs saisonniers

- accès à la mesure de formation;
- adaptation du contenu et de la formation aux besoins et aux réalités du marché du travail (alternance travail-études, formation modulaire, qualifiante, de courte durée, etc.).

Reconnaissance des acquis et des compétences

Promotion et utilisation accrue de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Actualisation des achats de formation

Nouveauté cette année, afin d'améliorer l'adéquation entre l'enseignement et les besoins de main-d'œuvre (adéquation formation – emploi), les Services régionalisés de formation de la Direction régionale invitent les établissements de formation à participer à l'analyse en présentant des projets de formation qu'ils jugent pertinents pour répondre aux besoins du marché du travail.

5.4 Soutenir les PME pour une gestion efficace des ressources humaines pour demeurer attractives et productives

Le marché du travail connaît des changements fréquents qui commandent des adaptations constantes de la part des entreprises et des travailleurs. Cependant, l'impact engendré par les milliers de départs à la retraite s'ajoutant à la croissance de l'emploi et la baisse de main-d'œuvre disponible pose un défi considérable. Le contexte économique et démographique amènera de fortes pressions sur les entreprises à la recherche de main-d'œuvre qualifiée. Nous voulons soutenir les PME dans une gestion efficace des ressources humaines afin qu'elles puissent demeurer attractives et productives dans un marché du travail compétitif.

Emploi-Québec désire donner la priorité aux entreprises comptant moins de 150 employés. Cependant, cette priorité n'est pas exclusive et l'agence tiendra compte également des enjeux territoriaux, de même que des entreprises dans des secteurs contribuant à l'essor de l'économie, à sa diversification et au développement régional. Emploi-Québec soutiendra

également les entreprises qui veulent mettre à profit leur expertise dans la mise en oeuvre du Plan Nord.

Pour mieux aider les organisations, nous interviendrons en encourageant la gestion des ressources humaines, le développement d'une culture de formation et le recrutement. Par le biais de collaborations interrégionales, nous voulons attirer des travailleurs dans la région. Nous maintiendrons et améliorerons les stratégies adoptées au cours des dernières années avec nos partenaires économiques ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, afin de mettre à la disposition des entreprises les outils et les services pour répondre à leurs besoins. Afin de maximiser nos interventions, nous continuerons d'intervenir auprès de regroupements selon une approche territoriale, sectorielle ou associative.

La priorité sera accordée :

- aux entreprises de moins de 150 employés;

ou

- aux entreprises des secteurs contribuant à la structuration de l'économie, à sa diversification et au développement régional;

ou

- aux entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou qui sont peu conscientes de leur rôle stratégique.

Soutien à la gestion des ressources humaines

- pour la mise en place de pratiques innovantes;
- pour l'établissement de stratégies destinées à recruter et à conserver le personnel;
- pour le passage d'expertise;
- pour la gestion de la diversité;
- pour l'accueil de catégories de clientèle défavorisées au niveau de l'emploi;
- pour la mise en commun d'un service de gestion des ressources humaines.

Soutien à la mobilité de la main-d'œuvre

- collaborations interrégionales pour le recrutement de main-d'oeuvre

Soutien au développement d'une culture de formation

- priorité aux entreprises qui s'inscrivent dans le développement d'une culture de formation;
- soutien pour la gestion de la formation;
- soutien pour la mise en place de mutuelles de formation.

Attraction de la main-d'œuvre dans la région

- Positionnement de la région comme un milieu favorable à l'emploi.

5.5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Optimisation du partenariat régional

La complexité des problèmes auxquels la région de la Capitale-Nationale est confrontée relativement à la situation de l'emploi, de même que les répercussions des décisions des divers acteurs économiques, politiques et sociaux sur le marché du travail, font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec.

À cette fin, nous allons continuer les échanges avec les intervenants concernés, de même qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, les ressources externes et les organismes communautaires.

La région s'est engagée formellement auprès de différents partenaires à résoudre des problèmes régionaux par l'intermédiaire d'ententes spécifiques. Au cours des dernières années, nous avons conclu ou renouvelé des accords portant sur l'économie sociale, la condition féminine, l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes dans la région de la Capitale-Nationale, la persévérance scolaire, ainsi que sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. À ce chapitre, Emploi-Québec participe à la création d'une Alliance pour la solidarité sous la houlette de la Conférence régionale des élus de la région.

Les collaborations entamées pour les missions au Québec, au Canada ou à l'étranger s'inscrivent dans la stratégie de recrutement. Dans cette veine, Emploi-Québec interpellera les partenaires concernés afin d'améliorer l'attraction de la région pour les travailleurs et assurer leur intégration et leur maintien en emploi. Un volet de la stratégie sera dédié à l'immigration et des éléments aptes à créer des conditions attractives, tant professionnelles que sociales, ont été identifiés. Emploi-Québec désire inciter ses partenaires à maximiser leurs interventions en matière de reconnaissance de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger, d'accès à la formation manquante et d'amélioration de l'offre de francisation.

La région s'inscrit également dans les stratégies nationales à l'intention des travailleurs expérimentés de 55 ans et plus, de la main-d'œuvre féminine ainsi que des personnes handicapées, de même que dans le plan national pour la solidarité et l'inclusion sociale.

Production et diffusion de l'information sur le marché du travail

Il demeure impératif que nous disposions d'une information sur le marché du travail (IMT) pour la prise de décision tant sur le plan opérationnel que stratégique. L'IMT guide nos décisions

relatives à la formation et au développement des compétences, de même qu'elle peut nous aider à prévoir des mouvements de main-d'œuvre.

L'IMT nous aide à conseiller les entreprises dans la planification et l'embauche de personnel, et à guider les personnes en matière d'orientation scolaire et professionnelle ainsi que dans la recherche d'emploi. Elle est un point d'ancrage favorisant l'arrimage des services aux personnes et des services aux employeurs.

L'IMT permet une collaboration efficace avec nos partenaires pour l'adéquation entre la formation et l'emploi afin de trouver des réponses adaptées au besoin du marché du travail.

De plus, une vulgarisation de l'information permettant de rejoindre un plus grand nombre de personnes devra continuer de faire l'objet d'un souci constant afin de leur faire connaître les diverses possibilités qu'offre le marché du travail et susciter leur participation. Ce défi touche particulièrement la production et la diffusion de l'information pour s'assurer de rendre accessibles nos divers outils relatifs au marché du travail régional.

Adaptation des processus de travail et prestation de services

Les mutations profondes qui affecteront le marché du travail commandent une adaptation organisationnelle de la part d'Emploi-Québec. Les autorités du ministère ont entamé depuis quelques années une réflexion pour repenser les services en profitant des avancées que nous offrent les nouvelles technologies. La direction régionale souscrit entièrement à cette stratégie et est à l'affût des occasions qui pourraient se présenter.

Pour la direction régionale d'Emploi-Québec, Capitale-Nationale, il demeure primordial de pouvoir compter sur des personnes attachées à la mission de l'organisation. Nous voulons maintenir les stratégies mises en place au cours des dernières années pour informer, communiquer, échanger et soutenir nos ressources dans une perspective de formation continue et de développement professionnel.

5.6 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et encourager la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de services, Emploi-Québec est responsable de l'administration du Régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[5]. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale et professionnelle ainsi que leur participation active dans la société.

[5]. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

Depuis 2007, la région s'inscrit dans l'approche territoriale intégrée (ATI), dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale. Cinq territoires à forte concentration de pauvreté sont ciblés :

- MRC de Charlevoix-Est;
- MRC de Portneuf;
- Quartier Saint-Sauveur;
- Arrondissement de Beauport (secteurs de Giffard et de Montmorency);
- Arrondissement Limoilou.

Emploi-Québec continue de s'engager par l'intermédiaire d'une entente triennale sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale signée en 2010. Un comité de gestion de l'entente fixe les objectifs de résultats et supervise les travaux afin de consolider les tables de mobilisation et soutenir les actions en cours sur les cinq territoires indiqués.

Nous voulons prendre avis du comité régional ATI (CATI) pour une meilleure connaissance des difficultés rencontrées par la clientèle de ces territoires et pour la recherche de solutions. Des représentants d'Emploi-Québec siègent à chacune des tables ATI ainsi qu'au comité régional. Le Conseil des partenaires du marché du travail est également représenté à la Table de développement social de la Conférence régionale des élus (CRE). Afin de tirer le meilleur parti des stratégies gagnantes expérimentées par les comités ATI, nous voulons les appliquer à l'ensemble de la région lorsque cela apparaît faisable et pertinent. Ainsi, nous voulons rendre disponible le Fonds pour des projets à caractère innovant visant des actions de mise en mouvement et d'intégration des personnes à l'emploi.

Des actions visant la clientèle immigrante sur certains territoires d'ATI pourraient également s'inscrire dans le volet immigration de la stratégie de recrutement.

Gestion du régime québécois de sécurité du revenu

Gestion rigoureuse et équitable des programmes d'aide financière.

Soutien à la démarche ATI :

Disponibilité du coffre à outils d'Emploi-Québec tant pour les personnes que pour les entreprises.

6. LES INVESTISSEMENTS BUDGÉTAIRES 2011-2012 PAR REGROUPEMENTS DE MESURES

Afin d'orienter l'investissement régional et local, le Conseil régional des partenaires du marché du travail propose une répartition en fonction de quatre grands regroupements de mesures (ou « blocs ») : Formation, Ressources externes, Autres mesures aux individus et Services aux entreprises.

Les pourcentages suggérés par regroupements de mesures serviront de guide et donneront une place prépondérante aux choix découlant des stratégies régionales et locales au cours de la prochaine année.

Cette proposition prend en compte, à titre de part régionale, environ 4 millions de dollars transférés au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sous forme de contribution à la formation pour la clientèle d'Emploi-Québec. Voici donc les orientations budgétaires 2012-2013 proposées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

En 2012-2013, le bloc Formation, avec 49 %, continue de représenter le plus fort pourcentage d'investissements. Plusieurs raisons expliquent ce choix dont la nécessité, pour une bonne partie de la clientèle, d'acquérir les compétences de base ou une formation professionnelle ou technique facilitant l'intégration au marché du travail. De plus, les entreprises signalent, de façon constante, des besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le bloc Ressources externes, regroupant les mesures Préparation en emploi et Services d'aide à l'emploi, devrait atteindre 22 %, tandis que les Autres services aux individus devraient représenter 17 % du budget total. Ce bloc comprend des mesures telles que Contrat d'intégration au travail, Subventions salariales (expérience de travail), Soutien au travail autonome et le Supplément de retour au travail.

Le bloc Services aux entreprises devrait occuper 12 % du budget total. Il regroupe la Concertation pour l'emploi, les Subventions salariales (entreprises privées), le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et la Mesure de formation-volet entreprise, incluant la formation continue.

Le contexte de mutations profondes du marché du travail amène le Conseil des partenaires du marché du travail à soutenir des projets à caractère innovant. Dans la perspective de se dégager une marge de manœuvre pour recevoir des projets qui apporteraient une réponse originale aux besoins du marché du travail, un budget représentant 1 % du Fonds de développement du marché du travail est prévu pour la mise sur pied de tels projets.

ANNEXE 1

MODÈLE DE RÉPARTITION BUDGÉTAIRE DU FDMT, 2012-2013

Le modèle de répartition budgétaire du FDMT retenu est le même depuis quelques années. Dans un premier temps, la part relative est déterminée à partir des bassins d'entreprises et de prestataires présents sur le territoire des CLE. Cette part relative est ensuite ajustée en fonction d'un coefficient d'utilisation des crédits du FDMT attribués au cours de la dernière année dans les mesures et services touchant respectivement les entreprises et les individus selon leur statut.

Ce modèle « 15-25-60 » est défini par une pondération des trois indicateurs suivants :

- le nombre d'entreprises, comptant pour « 15 »;
- le nombre de prestataires de l'aide sociale, sans contraintes et aptes au travail, comptant pour « 25 »;
- le nombre de prestataires de l'assurance-emploi, aptes et actifs, comptant pour « 60 ».

Modèle "15-25-60"

CLE	Pondération de 15		Pondération de 25		Pondération de 60		Pondération totale par CLE 2012-2013
	Entreprises		Prestataires de l'assistance sociale sans contraintes et aptes au travail		Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs		
	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 15	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 25	Proportion (%)	Part relative ajustée pondérée sur 60	
Baie Saint-Paul	3,3%	0,5	1,0%	0,3	5,2%	2,2	**3,0**
Beauport	9,6%	1,3	17,1%	4,3	13,7%	9,4	**15,0**
Charlesbourg	12,2%	1,9	24,6%	6,0	20,2%	12,2	**20,1**
La Côte-de-Beaupré	3,4%	0,5	2,0%	0,5	5,5%	4,0	**5,0**
La Malbaie	3,6%	0,5	2,3%	0,6	7,9%	3,7	**4,8**
Portneuf	8,3%	1,4	5,7%	1,2	11,7%	6,0	**8,6**
Quartiers-Historiques	18,9%	2,9	27,0%	6,8	8,1%	6,9	**16,6**
Sainte-Foy	40,8%	6,0	20,4%	5,3	27,7%	15,6	**26,9**
Services régionalisés	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	-
TOTAL =	**100,0%**	**15,0**	**100,0%**	**25,0**	**100,0%**	**59,9**	**100,0**

Sources : Prestataires de l'assistance-emploi sans contraintes, fichiers administratifs du MESS, moyenne annuelle de octobre 2010 à septembre 2011.
Prestataires de l'assurance-emploi aptes et actifs, fichiers administratifs d'Emploi-Québec, moyenne annuelle de octobre 2010 à septembre 2011.
Prestataires avec contraintes sévères, Tableau 4 "Caractéristiques des adultes prestataires du Programme de solidarité sociale" décembre 2011 DGARES
Entreprises, LIC, données de janvier 2012 (excluant les secteurs des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux).

ANNEXE 1.1

DISTRIBUTION DES CRÉDITS BUDGÉTAIRES DU FDMT, 2012-2013

Budget FDMT 2012-2013												
Unité administrative	Budget de base incluant EMT	Enveloppe régionale (Ententes régionales, et réserve)	Enveloppe régionale dédiée aux CLE de l'agglomération de Québec		Crédits additionnels		Transfert interunité	Transfert interunité	Total	Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	Total
			Offre de formation	Ress.externes et autres	Jeunes en action	Secteur Forêt	Ententes de soutien au travail autonome	Ententes entreprise d'insertion				
03 Budgets non-répartis	19 101 900	-7 760 300	-3 987 700	-7 353 900					-			
03 Services régionalisés		7 760 300	3 987 700	7 353 900	690 600	0	187 300	200 000	20 179 800	6 481 700	13 698 100	20 179 800
CLE de Baie-Saint-Paul	1 099 700							-200 000	899 700	263 600	636 100	899 700
CLE de Beauport	3 455 100						-31 000		3 424 100	1 082 900	2 341 200	3 424 100
CLE de Charlesbourg	4 632 600						-51 400		4 581 200	1 412 200	3 169 000	4 581 200
CLE de La Côte-de-Beaupré	1 158 100						3 300		1 161 400	133 300	1 028 100	1 161 400
CLE de La Malbaie	1 759 400								1 759 400	304 600	1 454 800	1 759 400
CLE de Portneuf	3 152 400								3 152 400	388 300	2 764 100	3 152 400
CLE des Quartiers-Historiques	3 841 200						-26 600		3 814 600	1 948 700	1 865 900	3 814 600
CLE de Sainte-Foy	6 215 400						-81 600		6 133 800	1 662 300	4 471 500	6 133 800
Total=	44 415 800	-	-	-	690 600	0	-	-	45 106 400	13 677 600	31 428 800	45 106 400

EMT : Entente sur le marché du travail

ANNEXE 2

INDICATEURS DE RÉSULTATS DES SERVICES D'EMPLOI

Le tableau qui suit présente les cibles de résultats. Différents facteurs peuvent influencer les résultats que nous comptons atteindre. Ces cibles peuvent donc être modifiées en fonction des facteurs de contingence[6].

Référence aux orientations	Indicateurs de résultats	Cibles	
		2012-2013	2011-2012
01	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	19 688	19 615
01	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	10 140	9 786
01	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	6 354	5 500
01	Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	2 777	2 147
01	Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	9 854	9 818
01	Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 854	3 795
03	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	851	851
02	Nombre de participants CDRCMO	483	438
Suivi régional			
01	**Personnes immigrantes :** nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	1 849	1 493
03	**Entreprises : intervention d'embauche intégrée**	170	140

6. Un des éléments les plus importants des facteurs de contingence est le nombre de ressources disponibles. Advenant des modifications à ce niveau, les cibles devront être réévaluées.

ANNEXE 3

INDICATEUR DE RÉSULTATS ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Emploi-Québec a défini pour l'année 2012-2013 des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet Solidarité sociale de sa Convention de performance et d'imputabilité. La région de la Capitale-Nationale entend contribuer à l'atteinte de ces résultats.

Indicateurs de résultats 2012-2013	
Indicateur	**Cible**
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	4 082

Objectif des services de solidarité sociale	**Objectif**
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours, déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10 jours
Proportion de plaintes avec recommandation de modification	25 %
Pourcentage des décisions modifiées relatives aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

ANNEXE 4

COMPOSITION DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CAPITALE-NATIONALE

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
FORTIN, Yves Secrétaire général Conseil central de Quebec et Chaudière-Appalaches (CSN)	**LÉVESQUE, France** Directrice des ressources humaines Familiprix	**FOY, Richard** Directeur général Le Pignon Bleu – La maison pour grandir
GAGNON, Jacynthe Présidente Fédération de la Rive-Nord (UPA)	**DOLBEC, Pierre** Président directeur général Dolbec International	**SENNEVILLE, Isabelle** Directrice La Croisée
LA RUE, Marc Conseiller syndical Centrale de syndicats démocratiques (CSD)	**THIAULIER, Pascal** Vice-président conseil CGI	**THÉRIAULT, Paul** Directeur de la formation continue Cegep de Sainte-Foy
BOIES, Sébastien Président Conseil regional de la FTQ	**LANGLOIS, Josée** CRHA Consultante en ressources humaines	**DEMERS, Bertrand** Centrale des syndicats du Québec (CSQ) Commission scolaire de la Capitale
MALTAIS, Claude Conseiller régional FTQ Quebec Chaudière-Appalaches	**GAUTHIER, Ginette** Directrice générale Domaine Forget de Charlevoix	**GINGRAS, Murielle** Présidente Commission scolaire de la Capitale
GINGRAS, Ann Présidente Conseil central de Quebec et Chaudière-Appalaches (CSN)	**MATTE, Christian** Directeur financier S. Huot	**GARNIER, Bernard** Vice-recteur aux etudes et aux activités internationales Pavillon des Sciences de l'éducation Université Laval

MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE BUREAU DE LA CAPITALE-NATIONALE	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL	MEMBRE DÉSIGNÉ REPRÉSENTANT LE MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION
ROY, Hugo Bureau de la Capitale-Nationale	**LAROSE, Guy** Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	**TALBOT, Jean-François** Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation	**DOYLE, Yvon** Directeur régional Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Monsieur Michel Gingras, directeur régional d'Emploi Québec, est nommé d'office au Conseil régional des partenaires du marché du travail.

Emploi
et Solidarité sociale
Québec